

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO)
BANDAR UDARA INTERNASIONAL
SULTAN AJI MUHAMMAD SULAIMAN
SEPINGGAN BALIKPAPAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

PUSPITA DINNA RAHMATIKA

B100150165

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO)
BANDAR UDARA INTERNASIONAL
SULTAN AJI MUHAMMAD SULAIMAN
SEPINGGAN BALIKPAPAN**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

PUSPITA DINNA RAHMATIKA

B100150165

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Nur Achmad, S.E., M.Si.

NIK. 646

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO)
BANDAR UDARA INTERNASIONAL
SULTAN AJI MUHAMMAD SULAIMAN
SEPINGGAN BALIKPAPAN**

OLEH

PUSPITA DINNA RAHMATIKA

B100150165

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 11 November 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Nur Achmad, S.E., M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()



Dekan,

Imronudin, M.M

N. 0017025701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 11 November 2019

Penulis



PUSPITA DINNA RAHMATIKA

B100150165

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA
PURA I (PERSERO) BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN AJI
MUHAMMAD SULAIMAN SEPINGGAN BALIKPAPAN**

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi 215 orang karyawan dengan sampel sebanyak 51 orang karyawan yang beroperasi di dalam kantor. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala Likert. Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi program SPSS dari uji t diperoleh variabel gaya kepemimpinan dengan nilai $t_{hitung} 2,813 > t_{tabel} 2,012$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$; H_0 ditolak, variabel motivasi dengan nilai $t_{hitung} 0,559 < t_{tabel} 2,012$ dengan nilai signifikansi $0,552 > 0,05$; maka H_0 diterima, variabel stres kerja dengan nilai $t_{hitung} -0,318 < t_{tabel} 2,012$ dengan nilai signifikansi $0,752 > 0,05$; maka H_0 diterima. Hasil uji F Probabilitas signifikan $F_{hitung} \geq F_{tabel} (4,059 \geq 3,23)$, sehingga penelitian ini variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,206 artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 20,6%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci: kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of leadership style, motivation, and work stress on the performance of employees of PT. Angkasa Pura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan International Airport. This type of research is quantitative research, with a population of 215 employees with a sample of 51 employees operating in the office. The technique of collecting research data through a questionnaire with a Likert scale. Based on the results of the calculation of the SPSS application program from the t test it was obtained leadership style variables with a value of $t_{count} 2,813 > t_{table} 2,012$ with a significance value $(0,007) < 0,05$; then H_0 is rejected, motivation with the value of $t_{count} 0,559 < t_{table} 2,012$ with a significance value $(0,559) > 0,05$; then H_0 is accepted, work stress with a value of $t_{count} -0,318 < t_{table} 2,012$ with a significance value $(0,752) > 0,05$; then H_0 is accepted. F test results Probability $F_{count} \geq F_{table} (5,188 \geq 3,07)$, so that this study is independent variables together with the dependent variable. The coefficient of determination is 0.206 which means the variables of leadership style, motivation, and work stress can explain the variable employee performance by 20,6%. The rest can be reviewed by other variables not discussed in this study.

Keywords: employee performance, leadership style, motivation, and work stress

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006). Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Widodo (2006) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1990, dalam Menon, 2002) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim dalam Regina, 2010). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, yang berkaitan dengan kinerja adalah stres kerja. Seringkali sumber daya manusia dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bisa saja membuat karyawan merasa stres yang mana nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan tersebut. Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut.

Robbins and Judge (2008) menjelaskan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Husein (2004) mengemukakan bahwa dampak dari kepuasan kerja nantinya akan dikaitkan dengan beberapa *output* yang dihasilkan, salah satunya adalah dengan kinerja (prestasi kerja) dimana kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing guna mencapai suatu tujuan. Ukuran kinerja ini dapat dilihat berdasarkan tingkat efisiensi dan efektivitas yang dicapai oleh perusahaan.

Industri kebandaraan di Indonesia dilakukan oleh dua perusahaan Negara (BUMN) yaitu PT. Angkasa Pura I dan II. Kedua perusahaan tersebut masing-masing memiliki wilayah operasional yang ditentukan oleh pemerintah. Untuk wilayah Indonesia bagian timur dikelola PT. Angkasa Pura I dan wilayah barat dikelola PT. Angkasa Pura II.

PT. Angkasa Pura 1 (persero) dikenal juga dengan *Angkasa Pura Airports* sebagai pelopor perusahaan kebandarudaraan secara komersial di Indonesia bermula sejak tahun 1962. Seiring berjalannya waktu dari awal terbentuk hingga sekarang berdasarkan PP Nomor 5 Tahun 1992, bentuk Perum diubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) dimana saham dimiliki sepenuhnya oleh Negara Republik Indonesia sehingga namanya menjadi PT Angkasa Pura I (Persero). Saat ini, *Angkasa Pura Airports* mengelola 13 (tiga belas) bandara di kawasan tengah dan timur Indonesia, salah satunya ada Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman yang berlokasi di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.

PT. Angkasa Pura I (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan bandara, dimana bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman merupakan salah satu bandara yang termasuk dalam pengelolaan PT. Angkasa Pura I (Persero). Bandara ini memiliki luas 300 hektar dan merupakan bandar udara ke-4 terbesar dari 13 bandara yang dikelola PT. Angkasa Pura I (Persero).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian Balikpapan”.

2. METODE

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian Balikpapan yang berjumlah 215 orang. Adapun jumlah populasi karyawan yang beroperasi di dalam kantor berjumlah 51 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 responden. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan total sampling. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden melalui kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja dan kinerja karyawan. Dalam hal ini objek yang diteliti yaitu karyawan yang beroperasi di dalam kantor PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara

Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggán Balikpapan. Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2010). Metode analisa data penelitian ini adalah dengan menggunakan uji asumsi klasik dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|---------------|------------------|------------|
| 1 | Laki-laki | 27 | 52,9% |
| 2 | Perempuan | 24 | 47,1% |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 (52.9%).

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|-------|------------------|------------|
| 1 | < 30 | 21 | 41,2% |
| 2 | 30-40 | 14 | 27,4% |
| 3 | 40-50 | 11 | 21,6% |
| 4 | > 50 | 5 | 9,8% |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggán Balikpapan yang beroperasi di dalam kantor yang berusia kurang dari 30 tahun memiliki presentase tertinggi yaitu 41,2% dengan jumlah 21 orang, sedangkan karyawan yang berusia 30-40 tahun berjumlah 14 orang atau 27,4%. Karyawan yang berusia 40-50 tahun berjumlah 11 orang atau 21,6% dan karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 5 orang atau 9,8%.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No | Lama Bekerja (Tahun) | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|----------------------|------------------|------------|
| 1 | < 5 | 20 | 39,2 % |
| 2 | 5-10 | 14 | 27,4 % |
| 3 | 11-20 | 4 | 7,9 % |
| 4 | > 20 | 13 | 25,5 % |
| Jumlah | | 51 | 100 % |

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan yang beroperasi di dalam kantor dari 51 karyawan sebagai responden, karyawan dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun menjadi karyawan terbanyak sebanyak 20 orang atau (39,2%), karyawan dengan lama bekerja 5-10 tahun berjumlah 14 orang atau (27,4%), kemudian untuk karyawan dengan lama bekerja 11-20 tahun berjumlah 4 orang atau (7,9%) dan karyawan yang lama bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 13 orang atau (25,5%).

3.2 Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

| | | | Y |
|--------------------------|-----|----------------|-------|
| N | | | 51 |
| Normal Parameters | a,b | Mean | 19,20 |
| | | Std. Deviation | 2,713 |
| Most Extreme Differences | | Absolute | ,180 |
| | | Positive | ,180 |
| | | Negative | -,114 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | | 1,286 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | ,073 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari data diatas nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,286 dengan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,073 > 0,05. Berarti data tersebut memenuhi syarat untuk berdistribusi normal.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-------------------------------------|-----------|-------|-----------------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X ₁) | 0,740 | 1,352 | Tidak Ada Multikolinearitas |
| Motivasi (X ₂) | 0,686 | 1,457 | Tidak Ada Multikolinearitas |
| Stres Kerja (X ₃) | 0,707 | 1,415 | Tidak Ada Multikolinearitas |

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas menunjukkan nilai semua model dalam penelitian memperlihatkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Herterokedastisitas

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,015 ^a | ,000 | -,020 | 8,68957 |

a. Predictors: (Constant), PREKUA

Dari hasil uji heterokedastisitas pada tabel 4.11 diatas maka hasil dapat diketahui bahwa nilai dari $R^2 \times N$ ($0,000 \times 51 = 0,000$). Dikarenakan nilai LM lebih kecil dari 9,2 ($0,000 < 9,2$) maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini standar error (e) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 7,252 | 3,708 | | 1,956 | ,056 | | |
| X1 | ,678 | ,241 | ,425 | 2,813 | ,007 | ,740 | 1,352 |
| X2 | ,094 | ,158 | ,094 | ,599 | ,552 | ,686 | 1,457 |
| X3 | -,056 | ,175 | -,049 | -,318 | ,752 | ,707 | 1,415 |

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis berganda dengan aplikasi statistik program SPSS diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,252 + 0,678X_1 + 0,094X_2 - 0,056X_3 + e \quad (1)$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 7,252. Hal ini menunjukkan bahwa apabila dalam keadaan tidak ada variabel independent (gaya kepemimpinan, motivasi dan stres kerja) maka kinerja karyawan akan meningkat.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0,678. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel gaya kepemimpinan, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,678.

Koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,094. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel motivasi, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,094.

Koefisien regresi variabel stres kerja bernilai negatif yaitu sebesar -0,056. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel stres kerja, maka akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan sebesar 0,056.

3.3.2 Uji F

Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} diketahui bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($4,059 \geq 3,23$), maka variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan stress kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian Balikpapan yang beroperasi di dalam kantor.

3.3.3 Uji R^2

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,454 ^a | ,206 | ,155 | 2,494 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa uji determinasi (R^2) menunjukkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,206 artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan stres kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 20,6%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

3.3.4 Uji t

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1). Hasil penelitian untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan yang beroperasi di dalam kantor diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (2,813) ($p=0,007$). Berdasarkan hasil perhitunganan diketahui bahwa nilai t_{hitung} (2,813) > t_{tabel} (2,012) dengan p (0,007) < 0,05; maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan.

Hasil analisis penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rendyka Dio Siswanto dan Djambur Hamid (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi *Human Resources Management Compensation and Benefits* PT Freeport Indonesia), berdasarkan hasil analisis berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Steven Christian Pangandaheng, Ivonne S.Saerang, dan Sjendry S.R. Loindong (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara” menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda secara parsial maupun simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.

Variabel Motivasi (X2). Hasil penelitian untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (0,599) ($p=0,522$). Berdasarkan hasil perhitunganan diketahui bahwa nilai t_{hitung} (0,559) < t_{tabel} (2,012) dengan p (0,552) > 0,05; maka H_0 diterima, yang berarti bahwa dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa

Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang-Balikpapan.

Hasil analisis yang telah didapatkan bisa diartikan bahwa motivasi yang dialami oleh karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan lemah, jika dibiarkan akan mempengaruhi dorongan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai karyawan, sehingga PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan perlu meningkatkan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Neni Triastuti dan Fahmi Sulaiman (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan” bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, tetapi secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan.

Variabel Stres Kerja (X_3). Hasil penelitian untuk pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang-Balikpapan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $(-0,318)$ ($p=0,752$). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai $t_{hitung} (-0,318) < t_{tabel} (2,012)$ dengan $p (0,752) > 0,05$; maka H_0 diterima, yang berarti bahwa dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan. Berdasarkan wawancara dengan karyawan, beberapa alasan yang mendukung karyawan tidak merasa stres saat bekerja antara lain karena beban pekerjaan yang diterima tidak terlalu berat, memiliki rekan kerja yang menyenangkan, mendapat dukungan dari keluarga, dan mereka menyenangi pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil analisis penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yoanisa Mahardiani dan Ari Pradhanawati (2013) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu

Wilayah Kota Semarang” berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan.

Variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan.

Variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan.

Hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil bahwa koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan koefisien regresi variabel stres kerja yang bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel stres kerja, maka akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan stress kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan-Balikpapan.

Uji determinasi (R^2) menunjukkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,206 artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan stres kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 20,6%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

DAFTAR PSUTAKA

Simamora, Henry. (2003). Manajemen Sumber Daya manusia.
STIE YKPN: Yogyakarta.

- Menon, Maria E. (2002). "Perceptions of Pre-Service and In-Service Teachers Regarding the Effectiveness of Elementary School Leadership in Cyprus", *The International Journal of Educational Management*, 16February, p.91-97.
- Reza A. Regina. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Husein, Umar. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D 2010 th ed.*, Bandung: Alfabeta.
- Siswanto, Rendyka D. & Hamid, Djambur. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 42 (1): 189-198.
- Mentaruk., Indah Y., Rudy, Steven W., Arrazi, Hasan J. (2017). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado)*. *Jurnal EMBA*. 5 (3): 4375-4384.